

Las mujeres representan más del 50% del talento en auditoría, pero solo el 25% llega a socia



Cuenta oficial de **DSAlicante.com**. El único periódico digital independiente y **sin censura desde Alicante**. Denunciamos abusos y damos voz a quien no la tiene. No dependemos de políticos ni gobiernos. Somos libres

- El Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE) ha presentado hoy su primera guía con consejos y herramientas para eliminar los desequilibrios de género en el mundo de la auditoría
- La guía 'Avanzar sin etiquetas. Herramientas para eliminar los sesgos inconscientes en las firmas de auditoría' ofrece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades
- Los sesgos en el proceso de selección, promoción y evaluación son las principales barreras del acceso femenino a los puestos de máxima responsabilidad
- Lola Mor, presidenta del Colegio de Auditores de la [Comunidad Valenciana](#), ha considerado que la herramienta será "muy útil" para retener el talento femenino dentro de la auditoría

Las [Mujeres](#) representan más de la mitad del talento en el sector de la auditoría, pero su presencia se reduce a menos del 25% en la condición de socia. Esta es una de las principales conclusiones que se desprende de la nueva guía de equidad que ha realizado el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE), y que ha presentado este miércoles en una jornada en la que han participado representantes de las principales firmas de auditoría del país.

La guía, que es un documento pionero en el sector bajo el título 'Avanzar sin etiquetas. Herramientas para eliminar los sesgos inconscientes en las firmas de auditoría', ofrece consejos y soluciones prácticas sobre cómo acabar con los sesgos inconscientes que frenan la carrera de las mujeres en los procesos de selección, promoción y evaluación profesional. Acabando, de este modo, con las barreras que todavía condicionan la presencia femenina en los puestos de máxima responsabilidad.

La presidenta del Colegio de Auditores de la Comunidad Valenciana, **Lola Mor**, ha califica de "muy útil" esta herramienta, y ha defendido que la existencia de medidas concretas y efectivas para garantizar la igualdad dentro de las firmas "es esencial para retener el talento femenino dentro de la profesión y no permitir que se desperdicie". Además, también ha considerado que defender valores como la igualdad y la equidad puede generar nuevas oportunidades atractivas para los [jóvenes](#).

Por su parte, **Sandra Deltell**, vicepresidenta del Colegio de Auditores de la Comunidad Valenciana y miembro del comité de Equidad del ICJCE, ha señalado que los puestos de entrada a la auditoría ya gozan de plena igualdad, con la presencia creciente de mujeres en los primeros años de profesión. "Sin embargo, las diferencias se empiezan a percibir en los puestos de directora, cuando la diferencia entre la representación de hombres y mujeres empieza a ser más notable". Por eso, ha insistido en la necesidad de eliminar sesgos y condicionantes que frenan el progreso de las carreras femeninas en auditoría.

Medidas concretas para neutralizar sesgos

La guía, que ha sido elaborada por la Comisión de Equidad del ICJCE junto con expertos en liderazgo y gestión del talento, describe cuáles son los principales sesgos que operan de forma inconsciente en las organizaciones. Algunos de ellos son, por ejemplo, la afinidad, la confirmación, la maternidad o la visibilidad. Así, el documento propone medidas concretas para neutralizarlos en los procesos de gestión de personas.

Entre estas medidas se encuentra la revisión sistemática de candidaturas y oportunidades antes de asignar proyectos y promociones, para así evitar que las decisiones se basen en la afinidad entre las personas. Luego, la guía también propone la definición previa de criterios objetivos y documentos en los procesos de evaluación, para reducir la subjetividad, y así como la incorporación de evaluaciones cruzadas y comités diversos que contrasten sus opiniones individuales.

Asimismo, el informe recomienda prácticas como solicitar opiniones externas antes de tomar decisiones clave, rotar equipos y responsabilidades para ampliar la visibilidad del talento, o analizar hechos recientes y no percepciones históricas en las evaluaciones, con el fin de que las decisiones se basen en evidencias y no en suposiciones.

Límite en el acceso a los puestos de responsabilidad

Desde el ICJCE señalan que, aunque la guía se ha elaborado para el sector de la auditoría, sus conclusiones son aplicables a cualquier otro tipo de carrera o institución. Los mismos patrones que pueden influir en la asignación de clientes, la evaluación del desempeño o la promoción en una firma de auditoría -como favorecer a perfiles conocidos, valorar la disponibilidad por presencia física o asociar liderazgo a determinados estilos- se reproducen también de forma equivalente en ámbitos como la selección de directivos, la designación de responsables de proyectos estratégicos o la identificación de talento en grandes corporaciones.

Por ejemplo, el sesgo de afinidad puede llevar en cualquier organización a elegir para un puesto de responsabilidad a perfiles similares a los del equipo directivo existente; el sesgo de visibilidad a promocionar a quienes tienen mayor presencia física en la oficina frente a quienes obtienen

resultados equivalentes en modelos híbridos; o el sesgo de maternidad a excluir a profesionales de oportunidades internacionales sin haberlo contrastado.

Una guía universal de gestión

La guía propone herramientas universales de gestión -criterios objetivos previos, evaluaciones estructuradas, comités diversos o revisión sistemática de candidaturas- aplicables a cualquier proceso de gestión de personas, con independencia del sector o tamaño de la organización.

Para **Víctor Alió**, presidente del ICJCE, “la equidad no es solo una cuestión de [Justicia](#), sino un factor estratégico de competitividad y confianza. Con esta guía, la auditoría española se sitúa a la vanguardia. Quiero recordar que los sesgos inconscientes no son un fenómeno exclusivo de un sector, sino un factor que condiciona las decisiones sobre el talento en cualquier organización. Por eso, las herramientas que propone el Instituto para identificarlos y gestionarlos son plenamente aplicables a cualquier empresa que quiera tomar decisiones más objetivas, aprovechar todo su talento y reforzar su competitividad”.

El documento se enmarca en la estrategia del ICJCE para impulsar la equidad en la profesión y mejorar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, y ha sido presentado en la jornada ‘Liderazgo y equidad: el futuro de la auditoría de cuentas’, que ha reunido por primera vez en décadas a los directores de auditoría de las firmas más grandes de España.

Así, han estado presentes en el acto **Isabel Perea**, socia directora de auditoría de Grant Thornton, moderando la sesión; **Ana Torrens**, socia responsable del área de auditoría y assurance y miembro del Comité Ejecutivo de Deloitte España; **Rafael Sanmartín**, socio director de auditoría y assurance de PwC; **Hildur Eir Jónsdóttir**, socia directora de assurance de EY; y **David Hernanz**, socio director de auditoría y assurance de KPMG.

<https://dsalicante.com/noticias/las-mujeres-representan-mas-del-50-del-talento/>